Contractuels : le mode d'emploi
Régularisation de l'indemnité de congés payés

Vous avez peut être reçu au mois de mai (ou juin) une somme d'argent intitulée sur votre fiche de paie "ICP" (indemnité de congés payés). C'est la régularisation de l'ICP pour l'année N-1.

I - Salaire maintenu, congés payés : définitions.
Lorsque vous êtes en congé, vous ne percevez plus un salaire (il est "retenu", ligne ECP sur la paie) mais une indemnité de congés payés.
Pendant vos congés, la Poste vous paie ce qu'on appelle le salaire "maintenu" (sur vos fiches de paie : ligne KCP). C'est le salaire que vous auriez perçu si vous aviez travaillé au lieu d'être en congés.
Sur la même fiche de paie, en bas, vous avez les dates de vos congés, ce qui vous permettra de comptabiliser tous vos congés pris dans l'année.

II - Salaire maintenu, congés payés : additionner tous vos congés et salaires maintenus de l'année civile (1er janvier - 31 décembre)
Il vous faut additionner tous les salaires maintenus (KCP) et congés posés dans l'année. Attention, il est fréquent d'avoir des rappels le mois suivant...
Il arrive aussi que des congés posés en décembre apparaissent sur la paie de janvier de l'année N+1. Il faut évidemment les réintégrer dans le calcul. Et vice-versa : des congés posés l'année N-1 peuvent apparaître sur la paie de janvier de l'année N ; il faut alors les "exclure".
Vous comptez enfin tous les congés même si ce sont des "reports" de congés. Ils apparaissent sur la fiche de paie.

III - Application de la règle du 1/10°
Le Code du travail prévoit que, pour 30 jours de congés (soit 12 fois 2,5 jours), l'indemnité de congés payés doit être égale à 1/10° de la rémunération annuelle.
Il faut donc regarder si la Poste ne vous doit pas de l'argent en ayant pratiqué la méthode du salaire maintenu. Si tel est le cas, la Poste doit vous verser la différence puisque la méthode la plus favorable est retenue.

IV - Comment faire le calcul pour la régularisation de l'ICP ?
Votre rémunération annuelle est celle qui apparaît sur votre dernière fiche de paie pour les cas particuliers, voir au dos). Puis vous divisez par 10 pour obtenir l'indemnité de congés prévue par le Code du travail. Mais ce n'est pas fini...

En effet, l'indemnité est calculée légalement pour 30 jours acquis et posés (cf. Art CdT). Elle doit donc être proratisée en fonction :
- du nombre de congés "légaux" auxquels a droit l'agent (22, 25, 30...)
- du nombre de congés effectivement posés par rapport aux droits de l'agent. Ce sont en effet les congés effectivement pris qui ouvrent droit à l'ICP.

Exemple : un agent a droit à 30 congés dans son régime de travail. Il en a posé 29 sur les 30 mais il a aussi pris ses 3 Rex (Total = 29 + 3 = 32). Son indemnité (le 1/10°) sera multipliée par 32/30.
Attention : la Poste calcule vos droits en jours ouvrés (22 ou 25 au lieu de 30) : c'est la même méthode mais cela ne doit pas être plus défavorable que le calcul en jours ouvrables.

Le résultat obtenu doit être comparé aux salaires maintenus déjà versés tout au long de l'année. Et on vous doit la différence, si elle est positive !

<u>Références</u> : article L.3141-3 du Code du travail.

ANNEXE 4

CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES ET COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Eléments de la rémunération à prendre en compte

1. Eléments à inclure

- le salaire,
- les heures supplémentaires,
- les primes et gratifications sous les trois conditions suivantes :

  1 - qu'elles correspondent à un droit pour le salarié, susceptible d'être juridiquement sanctionné ;
  2 - qu'elles ne soient pas la compensation d'un risque exceptionnel ;
  3 - qu'elles soient affectées, dans leur mode de calcul, par la prise du congé.

- le complément Poste,

- les indemnités journalières de la Sécurité Sociale lorsqu'il y a maintien du plein ou du demi-salaire au titre d'un congé de maladie, à hauteur du montant du salaire ou du demi-salaire,

- l'indemnité de congé payé versée au titre de l'année précédente,

- les indemnités afférentes aux repos compensateurs prévues par l'article L.212-5-1 du Code du Travail,

- certains éléments accessoires au salaire : indemnité d'astreinte, d'insalubrité, liées à une servitude de l'emploi et non aux conditions de travail,

- certaines indemnités forfaitaires de remboursement de frais lorsque, en raison de leur caractère forfaitaire, elles ne correspondent pas aux frais exposés, bien entendu, pour la partie excédant les frais justifiés,

- les avantages en nature (véhicule et logement de fonctions),

- les majorations pour travail de nuit,

- les majorations pour travail du dimanche et jours fériés,

- le commissionnement Poste,

- le salaire fictif correspondant à des périodes de repos ou d'inactivité assimilées par la loi à des périodes de travail effectif : maternité, congé-formation, accidents du travail (article L.223-11 du Code du Travail). Dans le cas d'une absence assimilée à du travail effectif non indemnisée complètement par l'employeur, le calcul s'opère comme si l'absence avait été totalement rémunérée, cette période étant considérée comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement.

2. Eléments à exclure

- le salaire maintenu au titre des congés payés pris dans la période de référence, report inclus,

- les sommes représentatives de frais professionnels justifiés,

- les sommes servies au titre de la participation aux bénéfices de l'entreprise ou de l'intéressement légal, ces sommes n'étant pas considérées comme des rémunérations.